



Reçu le :
4 octobre 2015
Accepté le :
31 juillet 2016



CrossMark

Mesurer le bien-être au travail : construction et validation factorielle du BET

Measuring well-being at work: Construction and factorial validation of the WBW

J. Collange^{a,*}, R. Gaucher^b, M. George^b, L. Saunder^b, E. Albert^b

^a *Laboratoire adaptations travail-individu, université Paris Descartes, 71, avenue Édouard-Vaillant, 92114 Boulogne-Billancourt cedex, France*

^b *Institut français d'action sur le stress, 22, rue Marignan, 75008 Paris, France*

Disponible en ligne sur

ScienceDirect

www.sciencedirect.com

Summary

Purpose of the study. This article reports on the development of a questionnaire to measure well-being at work. More precisely, we aimed to measure the manifestation of hedonic and eudaimonic well-being. The presented measure comprises two hedonic dimensions: positive emotion at work, job satisfaction and one large eudaimonic dimension named optimal functioning.

Method. Employees of 3 French companies completed our measure of well-being at work (WBW), a brief measure of satisfaction of work environment, a measure of perceived social support at work and the Perceived Stress Scale.

Results. Confirmatory factorial analysis confirmed the presence of three distinct latent factors, interpreted in terms of positive affect at work, job satisfaction and optimal functioning. The three sub-scales presented good internal consistency and adequate validity of construct. All three dimensions of well-being at work are positively associated with satisfaction of work environment, social support and negatively with perceived stress.

Conclusion. It is concluded that the well-being at work scale has acceptable psychometric properties and that this questionnaire can be used by researchers and practitioners in examining positive health at work.

© 2016 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

Keywords: Well-being, Questionnaire, Assessment, Psychometrics properties

Résumé

Objectif de l'étude. Cet article porte sur le développement d'une mesure de bien-être au travail. Plus précisément, notre objectif était de mesurer le bien-être au travers des manifestations du bien-être hédonique et eudémonique. La mesure présentée comporte deux dimensions du bien-être hédonique : les émotions positives au travail, la satisfaction au travail et une dimension large de bien-être eudémonique, nommée fonctionnement optimal.

Méthode. Les salariés de trois entreprises françaises ont complété notre mesure de bien-être au travail (BET), une brève mesure de satisfaction envers l'environnement de travail, une mesure de soutien social perçu et une mesure de stress perçu.

Résultats. L'analyse factorielle confirmatoire confirme la présence de trois facteurs latents distincts interprétés en termes de d'émotions positives au travail, de satisfaction au travail et de fonctionnement optimal au travail. Ces trois sous-échelles présentent une bonne consistance interne et une validité de critère adéquate. Les scores des trois dimensions du bien-être au travail sont positivement associés aux scores de satisfaction envers l'environnement de travail et de soutien social perçu.

Conclusion. En conclusion, notre échelle de bien-être au travail (BET) présente des qualités psychométriques acceptables. Ce questionnaire peut être utilisé par des chercheurs et des praticiens dans l'examen de la santé positive au travail.

© 2016 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Mots clés : Bien-être, Questionnaire, Évaluation, Qualités psychométriques

* Auteur correspondant.

e-mail : julie.collange@parisdescartes.fr (J. Collange).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2016.07.003> Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement 2017;78:27-36
1775-8785X/© 2016 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Avec le développement de l'intérêt pour la psychologie positive, s'est développée l'étude du fonctionnement optimal des individus et des états positifs, complétant ainsi les approches traditionnellement centrées sur la maladie et les dysfonctionnements [1]. Cette perspective est également présente dans le domaine de la santé au travail. En effet, dès 2013, un Accord national interprofessionnel¹ mettait en avant la nécessité de s'intéresser à la qualité de vie au travail [2]. La qualité de vie au travail (QVT) est un construit qui porte sur le bien-être des employés [3]. Plus spécifiquement, la QVT désignerait la satisfaction des besoins des salariés au travers, par le biais de ressources, d'activités et de conséquences émanant de la vie au travail. Ainsi, l'étude de la QVT implique de s'intéresser à l'effet du lieu de travail sur la satisfaction, le bonheur, et ainsi sur le bien-être subjectif des salariés [3]. Dès lors, toute action diagnostique de QVT nécessite l'utilisation de mesures valides pour l'évaluation de concepts positifs au travail, et notamment du bien-être au travail. L'objectif de cet article est de présenter une mesure des manifestations du bien-être en contexte professionnel : l'échelle de bien-être au travail (BET) et les qualités psychométriques de celle-ci. Après avoir présenté la notion de bien-être et les deux grandes perspectives – hédonique et eudémonique – dans lesquelles elle est conceptualisée, nous exposerons une opérationnalisation possible dans le cadre professionnel. Puis, nous aborderons les antécédents et conséquences du bien-être au travail. Enfin, nous présenterons la stratégie de construction et d'analyse utilisée ici.

Le bien-être : un concept complexe

Définir le bien-être n'est pas chose aisée. La multitude d'approches et/ou de spécifications du bien-être (subjectif, psychologique, affectif, etc.) rendent difficile sa définition [4]. Un point de consensus apparaît néanmoins sur ce qu'il n'est pas. Le bien-être ne peut se réduire à l'absence de dysfonctionnements, d'affects négatifs [5,6]. En cela, le bien-être au travail n'est pas l'antonyme du stress professionnel. Cette difficulté de définition du concept de bien-être provient notamment de l'idée que deux grandes perspectives tentent de rendre compte de la complexité de ce phénomène. Ces deux perspectives sont appelées hédonique [7] et eudémonique [6].

L'approche hédonique considère le bien-être comme la présence d'affects positifs (*feeling good*) résultant de la recherche de sensations plaisantes et de l'évitement de la souffrance. La plupart des recherches dans cette perspective conceptualisent le bien-être en tant que bien-être subjectif [8]. Celui-ci décrit l'expérience globale de vie et l'évaluation subjective que l'individu fait de sa propre vie [9]. Le bien-être subjectif inclut, d'une part, une composante affective : le ressenti d'affect

positif et l'absence d'affect négatif, et plus spécifiquement, la prédominance d'affects positifs sur les affects négatifs [10,11]. Il comprend également une composante cognitive : la satisfaction, c'est-à-dire une évaluation (subjective) positive de sa propre vie [12]. Ainsi, le bien-être dans la perspective hédonique est un état qui se manifeste par des émotions de plaisir, généralement associées à l'expérience d'affects positifs et de satisfaction [13].

Dans la perspective eudémonique, le bien-être est atteint par la réalisation de soi, l'accomplissement personnel [6,14]. Le bien-être eudémonique est atteint lorsque les individus vivent, exercent et s'engagent dans des activités qui sont en accord avec ce qu'ils sont, ainsi qu'avec leurs valeurs [6]. Dans ce cadre, le bien-être relate le fonctionnement optimal de l'individu et rend compte de son engagement et du sens que revêt sa vie pour l'individu. Ces dimensions d'engagement et de sens sont reprises par Seligman [15]. Pour lui, l'engagement est une expérience de fonctionnement optimal à rapprocher du flux (*flow*), c'est-à-dire l'état psychologique qui accompagne l'immersion, l'absorption dans nos activités. Le sens ou le fait d'avoir une vie dite « significative » consisterait à réaliser des activités visant l'intérêt général, une cause plus grande que soi-même. Une des conceptualisations les plus usitées dans cette approche est le bien-être psychologique [16]. Selon Ryff et Keyes, ce bien-être est atteint aux travers de six dimensions : l'autonomie, l'acceptation de soi, le développement de soi, le sens, le sentiment de maîtrise et des relations positives avec les autres [16]. Le bien-être eudémonique est ainsi conceptualisé non pas comme un état mais comme un ensemble de processus promouvant le bien-être et permettant de l'atteindre. En effet, les dimensions identifiées par Ryff et Keyes relèvent plus d'antécédents à une bonne santé émotionnelle et psychique que de manifestations du bien-être [6]. Dans cette approche, le bien-être eudémonique n'est donc pas désigné par un état, mais par la façon dont il est atteint. Ainsi, pour qu'un individu puisse être dans un état, il faudra qu'il ait de l'autonomie, des relations positives avec les autres, etc. En conséquence, l'étude ou l'observation des manifestations du bien-être eudémonique passe par des mesures classiques de bien-être subjectif (satisfaction, affect positif) et doit être complétée par des mesures telles que la vitalité, la santé mentale ou la réalisation de soi [6]. Cette difficulté ne se retrouve pas dans la conception hédonique du bien-être, conception pour laquelle le bien-être est la conséquence, signant une bonne santé émotionnelle et psychique. Bien que deux voies d'accès au bien-être s'offrent aux individus : la maximisation du plaisir (hédonisme) ou la réalisation de soi (eudémonisme), celles-ci ne sont ni synonymes, ni opposées. En effet, les individus peuvent à la fois rechercher le plaisir et l'épanouissement personnel. Néanmoins, la réalisation de soi ne s'accompagne pas automatiquement d'un ressenti positif. Ainsi, au niveau empirique, les analyses sur différents indicateurs de bien-être montrent que ces derniers se regroupent en deux facteurs distincts mais

¹ Accessible à l'adresse suivante : <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/5758413/13904379.PDF> [consulté le 17 septembre 2015].

statistiquement liés : d'une part, le bien-être subjectif et, d'autre part, le développement personnel ou « signifiante » [17,18]. Ainsi, notre objectif sera de construire une mesure rendant compte à la fois des manifestations hédoniques et eudémoniques du bien-être au travail.

Opérationnalisation du bien-être au travail

En intégrant les deux perspectives, le bien-être au travail sera approché comme une perception positive de vie professionnelle dans laquelle l'individu se réalise. Les deux composantes principales du bien-être subjectif ou hédonique ont déjà été opérationnalisées dans le cadre professionnel. Ainsi, la satisfaction au travail se réfère aux jugements ou attitudes positives que l'individu porte sur son travail [19]. Plus précisément, un salarié sera dit satisfait de son travail lorsque sa situation de travail actuelle correspond à celle qui est souhaitée [20]. Les affects positifs seront ceux ressentis dans le contexte professionnel [21].

En ce qui concerne l'aspect eudémonique, les mesures existantes se centrent quasi exclusivement sur les éléments nécessaires à l'apparition du bien-être : adéquation interpersonnelle (ou les relations à autrui), l'épanouissement personnel, l'engagement, le sentiment de compétence, la reconnaissance perçue (cf. Échelle Positive de Bien-Être au Travail [22] et l'Indice de Bien-Être Psychologique au Travail [23]). Ces dimensions relèvent de conditions du bien-être, mais pour la plupart ne rendent pas nécessairement compte des manifestations comportementales, affectives ou cognitives du bien-être. Au regard de la littérature, afin de rendre compte de l'aspect eudémonique, le bien-être se manifesterait par l'engagement psychologique, un sentiment d'épanouissement personnel, et d'engagement affectif [24,25]. En effet, le sentiment d'épanouissement et de réalisation appartient à la définition du bien-être eudémonique. L'engagement psychologique, quant à lui, est une des dimensions de santé positive les plus examinées et se manifestent notamment par de l'absorption dans la tâche, de la vigueur (i.e. énergie) et du dévouement dans le travail [26]. L'engagement serait un des signes d'un fonctionnement optimal au travail. À cet aspect là, Fisher ajoute l'engagement affectif, c'est-à-dire le fait de s'identifier à l'organisation à laquelle on appartient [25]. Ainsi, dans le cadre de cette mesure BET, la dimension eudémonique sera opérationnalisée par une dimension large nommée « fonctionnement optimal » comprenant la sensation d'épanouissement, l'engagement psychologique et affectif de l'individu dans son travail.

Enjeux de la mesure du bien-être au travail : antécédents et conséquences

Dans l'optique de promouvoir la qualité de vie au travail, l'examen du bien-être au travail et de ses déterminants dans

l'environnement professionnel est une nécessité. En effet, le bien-être au travail et ses dimensions ne sont pas déterminés par les mêmes aspects du travail que les dimensions négatives traditionnellement évaluées (e.g. stress perçu). Dans le modèle *Job Demands – Resources* [27], les demandes (ou exigences) au travail et les ressources reflètent deux types d'aspects de la situation de travail qui renvoient à des processus psychologiques différents. Les demandes font référence aux aspects du travail auxquels les salariés doivent s'adapter (e.g. charge de travail). Ces demandes, lorsqu'elles augmentent, sollicitent les capacités d'adaptation des individus. Ces derniers doivent ainsi trouver en eux les moyens de s'adapter aux contraintes imposées. Il en résulte un état de stress ou de *strain* (i.e. réactions visibles de stress). En revanche, les ressources font référence aux aspects du travail qui permettent de faire face aux demandes (e.g. soutien social instrumental) ou qui permettent le développement de soi (e.g. feedback). Elles sont liées à un processus motivationnel. En cela, elles prédisent certaines composantes du bien-être comme l'engagement et la satisfaction au travail [28]. Ainsi, la présence de ressources – structurelles ou sociales – engendre plus d'engagement de la part des travailleurs et augmente la satisfaction au travail [28,29] et sont ainsi liées au bien-être des salariés.

La promotion du bien-être au travail se trouve également son importance dans les conséquences de celui-ci au niveau individuel et organisationnel. Au niveau individuel, la santé des salariés est positivement associée à la satisfaction au travail [30], à l'engagement [31]. Au niveau organisationnel, la satisfaction au travail est positivement associée aux comportements de citoyenneté organisationnelle et aux comportements participatifs [32], tout comme les affects positifs [33,34]. De plus, les affects ressentis par un salarié sont positivement associés à l'évaluation de celui-ci par ses supérieurs [33]. Enfin, le bien-être des salariés est directement lié à leur performance [35] et serait un meilleur prédicteur que la satisfaction au travail seule. Donald et al. estiment que 25 % de la part de variance de la productivité serait expliquée par le bien-être des salariés [36]. Ainsi, l'examen du bien-être au travail apparaît avoir des enjeux importants, au niveau individuel et organisationnel et en termes de santé et de performance.

Procédure de construction et de validation du BET

L'objectif est de présenter des premiers éléments de validation d'une échelle de bien-être au travail. Afin de construire cette échelle de bien-être au travail, nous avons utilisé une méthode inspirée de la méthode des tests [37,38]. Ainsi, suite à la présente revue de littérature, les définitions du bien-être au travail (cf. plus haut) et de ses dimensions ont été présentées à une équipe d'experts comprenant des consultants en santé

au travail, des médecins psychiatres, un psychologue et un économiste. Après avoir présenté et discuté de la définition du bien-être selon les différentes perspectives, un premier pool de quarante-deux items a été créé. Ces items visaient à opérationnaliser les trois dimensions du bien-être retenues : le ressenti d'affect positif (i.e. les items désignant un ressenti à propos du travail, « je ressens... », « j'éprouve »), la satisfaction de vie professionnelle (i.e. les items formulés comme des cognitions ou évaluations positives à propos du travail, « je pense », ou reflétant une adéquation entre situation de travail actuelle et situation de travail souhaitée) et de fonctionnement optimal (i.e. les items de référant à l'engagement, la réalisation de soi). Après concertation entre les experts, quinze items ont été retenus.

L'ensemble de ces items a été soumis au processus de validation classique. Outre l'examen des indices de sensibilité (des items et de l'échelle) et de la fidélité (ici, la consistance interne), nous avons examiné la structure de l'échelle à l'aide d'une analyse factorielle confirmatoire. Plus spécifiquement, nous avons soumis le modèle prédit en 3 facteurs (affect positif, satisfaction, fonctionnement optimal) à l'analyse confirmatoire et tester les modèles concurrents (1 seule dimension de bien-être et deux dimensions : hédonique et eudémonique). En complément de l'analyse confirmatoire, un groupe d'expert élargi à deux chercheurs en psychologie sociale a interprété et validé le regroupement des items issu de l'analyse. Pour finir, certains éléments de la validité de critère ont été examinés. Plus précisément, les liens entre les dimensions du BET, le stress perçu, une mesure de satisfaction envers l'environnement de travail et le soutien social ont été examinés.

Méthode

Participants et procédure

Les données ont été recueillies par une société de conseil spécialisé dans le champ de la santé au travail. Le recueil a eu lieu en collaboration avec trois entreprises françaises appartenant au secteur de la production industrielle (production, R&D, siège, commercial). Sur les 3520 salariés constituant la population visée, 2116 ont répondu, soit 60,1 % des salariés. Certains salariés n'ayant pas complété l'ensemble des mesures proposées, l'échantillon sur lequel nous avons conduit les analyses est constitué de 1976 salariés (56 % de la population initiale, 93 % des questionnaires complétés). Plus précisément, il comprend 70,5 % d'hommes. De plus, 14,7 % de l'échantillon a moins de 30 ans, 47,5 % a entre 40 et 45 ans et 37 % ont plus de 45 ans (0,8 % n'ont pas renseigné leur âge). Enfin, 67,6 % des salariés interrogés sont non cadres et 66 % n'ont aucune fonction managériale. Les données ont été recueillies soit à l'aide d'un questionnaire en ligne, soit par questionnaire papier. Aucune information permettant l'identification du salarié n'a été recueillie.

Matériel

Bien-être au travail (BET)

À partir de l'examen du pool d'items (cf. plus haut), la mesure de BET testée comportait quinze items (cf. [Annexe 1](#)). Chaque dimension comportait 5 items reflétant une facette de la dimension mesurée. Dans le BET, la dimension d'affect positif est représentée par des items relevant du ressenti, de la sensation de plaisir, d'émotion de satisfaction. La dimension de satisfaction au travail consiste en des items relevant de cognitions (jugements, évaluations) positives à propos du travail. Enfin, la dimension de fonctionnement optimal comprend des items relevant d'engagement affectif, d'accomplissement personnel, de concorde sur les valeurs, de stimulation. Chaque item était évalué sur une échelle en 4 points (1 = « pas du tout d'accord » à 4 = « tout à fait d'accord »).

Satisfaction envers l'environnement de travail

Pour les besoins de cette étude, nous avons créé une courte mesure visant à mesurer en quelques items la satisfaction de certaines facettes du travail (pour voir la distinction entre les différentes mesures de satisfaction au travail, et notamment la distinction entre l'approche en facettes et l'approche attitudinale, voir [\[39,40\]](#)). Les facettes évaluées ici étaient l'ambiance, le pilotage des changements, le développement de compétences, les conditions de travail, le contenu du travail, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, et l'organisation du travail (cf. [Annexe 2](#)). Sept items sur une échelle en 4 points (1 = « pas du tout d'accord » à 4 = « tout à fait d'accord »). Ainsi, plus le score est élevé, plus l'environnement de travail est satisfaisant. L'analyse en composantes principales permet de mettre un seul facteur expliquant 54,8 % de la variance. La consistance interne de cette mesure est satisfaisante ($\alpha = .86$).

Stress perçu

Le stress perçu était mesurée à l'aide de la Perceived Stress Scale [\[41,42\]](#). Pour chacun des dix items, le salarié évaluait sa fréquence sur le mois précédent à l'aide d'une échelle en cinq points allant de « jamais » à « souvent ». Cette échelle est dotée d'un seuil à partir duquel le stress deviendrait un facteur de risque pour le développement de troubles anxio-dépressifs. Dans le présent échantillon, la consistance interne de la PSS10 est tout à fait satisfaisante ($\alpha = .85$).

Soutien social perçu

Le soutien social a été mesuré à l'aide du Questionnaire de Soutien Social Perçu – Professionnel [\[43\]](#). Cette mesure permet d'évaluer la satisfaction à l'égard de quatre types de soutien (instrumental, émotionnel, informationnel et évaluatif) apportés par trois sources (supérieurs, collègues et fonctions supports). Les salariés étaient invités à évaluer chacun des douze items (4 types \times 3 sources de soutien) sur une

échelle en 5 points leur satisfaction (1 = « pas du tout satisfait » à 5 = « tout à fait satisfait »). L'analyse en composantes principales permet d'identifier un regroupement des items par source de soutien. Le premier facteur, expliquant 27,8 % de variance, regroupe les items de soutien provenant des fonctions supports ($\alpha = .92$). Le second facteur (25,2 % de variance) regroupe les items évaluant le soutien de la part des supérieurs ($\alpha = .88$). Enfin, le dernier (25 %) rassemble les items évaluant le soutien des collègues ($\alpha = .91$). Chaque dimension présentait une consistance interne satisfaisante.

Résultats

Analyses descriptives : sensibilité des items

Dans un premier temps, nous avons examiné la sensibilité des items, c'est-à-dire dans quelle mesure chacun des items permet d'observer des différences individuelles. Pour ce faire, nous avons examiné les indices de centralité (moyenne, médiane, mode) et les indices de dispersion (écart-type, étendue). Comme nous l'observons dans le [tableau I](#), les différents indicateurs de sensibilité des items sont satisfaisants (pour les critères voir [38]).

Analyse factorielle confirmatoire

Nous avons examiné notre modèle supposant l'existence de trois facteurs latents dans notre mesure de bien-être au travail : affect positif, satisfaction et fonctionnement optimal. Nous avons ainsi soumis les 15 items à une analyse factorielle confirmatoire avec AMOS 8. La méthode d'extraction était celle du maximum de vraisemblance. Les items étaient répartis de façon à n'appartenir qu'à un seul des 3 facteurs latents. Nous n'avons pas autorisé les erreurs à corrélérer. En revanche, les facteurs latents ont été autorisés à corrélérer. Ce modèle en 3 facteurs latents (modèle 1) a été comparé à deux autres

modèles : un modèle en 2 facteurs latents reprenant les deux visions classiques du bien-être (bien-être subjectif et fonctionnement optimal, modèle 2) et un modèle en un facteur unique de bien-être (modèle 3).

L'acceptabilité d'un modèle se base sur l'examen d'un ensemble d'indices. Tout d'abord, le χ^2 devrait être non significatif. Cependant, cela est rarement le cas lorsque la taille de l'échantillon est élevée ; ce qui est notre cas ici. De plus, nous avons examiné les indices d'ajustement suivant : le *goodness of fit* (GFI), le *comparative fit index* (CFI) et le *Tucker Lewis index* (TLI). Ces derniers doivent avoir valeur supérieure à .90 pour être acceptable ; une valeur supérieure ou égal .95 indiquant un bon ajustement [44]. Les indices tels que SRMR (*standardized root mean square residual*) et le RMSEA (*root mean square error of approximation*) doivent être traditionnellement inférieurs à 0,08. Néanmoins, pour le RMSEA, une valeur autour de 0,06 est préférable, avec une limite haute à 0,07 [44,45]. Suite à l'appréciation des indices d'ajustement, nous avons procédé à un test de différences de χ^2 afin de comparer les modèles alternatifs.

Au vu des indices présentés dans le [tableau II](#), le modèle 1 comprenant les 3 facteurs latents distincts est celui qui s'ajuste le mieux le mieux aux données. L'ensemble des indices d'ajustement est acceptable, voire satisfaisant. Le modèle en 2 facteurs latents (modèle 2) présente des indices d'ajustement moins bons que le modèle en 3 latentes (modèle 1, $\chi^2_{\text{dif}}(2) = 78,29, p < 0,001$). Néanmoins, ce modèle reste acceptable. Enfin, le modèle alternatif 3 est celui qui s'ajuste le moins bien aux données. L'examen de la différence de χ^2 suggère que le modèle 3 s'ajuste moins bien que le modèle en 3 facteurs latents (modèle 1, $\chi^2_{\text{dif}}(3) = 590,97, p < 0,001$), mais également que le modèle en 2 facteurs latents (modèle 2, $\chi^2_{\text{dif}}(1) = 450,68, p < 0,001$). La structure en 3 facteurs latents distincts, mais liés, est celle qui s'ajuste le mieux aux données. La structure en 2 facteurs relatant le

Tableau I

Moyennes, minimum, maximum, écart-types observés et théoriques pour les items de la mesure de bien-être au travail.

	Moyenne	Médiane	Mode	Écart-type	Minimum	Maximum
BET1	2,97	3,00	3,00	0,87	1	4
BET2	2,93	3,00	3,00	0,71	1	4
BET3	2,99	3,00	3,00	0,72	1	4
BET4	3,09	3,00	3,00	0,71	1	4
BET5	3,08	3,00	3,00	0,79	1	4
BET6	2,97	3,00	3,00	0,72	1	4
BET7	2,73	3,00	3,00	0,89	1	4
BET8	2,99	3,00	3,00	0,74	1	4
BET9	3,00	3,00	3,00	0,82	1	4
BET10	3,02	3,00	3,00	0,70	1	4
BET11	3,06	3,00	3,00	0,69	1	4
BET12	3,00	3,00	3,00	0,72	1	4
BET13	3,06	3,00	3,00	0,71	1	4
BET14	3,05	3,00	3,00	0,81	1	4
BET15	2,82	3,00	3,00	0,78	1	4
Valeur théorique	2,50	–	–	0,50	1	4

Tableau II
Indices de l'analyse factorielle confirmatoire des modèles du BET.

Modèle	Chi ²	ddl	p	SRMR	RMSEA	CFI	GFI	TLI
3 facteurs latents (M1)	1012,42	87	< 0,001	0,036	0,07	0,95	0,93	0,93
2 facteurs latents (M2)	1092,71	89	< 0,001	0,037	0,08	0,94	0,93	0,93
1 facteur latent (M3)	1543,39	90	< 0,001	0,045	0,09	0,91	0,89	0,9
Δ M1 versus M2	78,29	2	< 0,001					
Δ M1 versus M3	590,97	3	< 0,001					
Δ M2 versus M3	450,68	1	< 0,001					

SRMR : standardized root mean square residual ; RMSEA : root mean square error of approximation ; CFI : comparative fit index ; GFI : goodness of fit index ; TLI : Tucker Lewis index. Pour une description des modèles, voir le texte.

Tableau III
Saturation des items sur leur facteur latent d'appartenance.

Item	Facteur	Saturation
BET3	Affect positif	0,733
BET4	Affect positif	0,694
BET10	Affect positif	0,765
BET11	Affect positif	0,789
BET12	Affect positif	0,853
BET1	Satisfaction	0,605
BET2	Satisfaction	0,774
BET7	Satisfaction	0,638
BET8	Satisfaction	0,466
BET13	Satisfaction	0,770
BET5	Fonctionnement optimal	0,704
BET6	Fonctionnement optimal	0,730
BET9	Fonctionnement optimal	0,784
BET14	Fonctionnement optimal	0,673
BET15	Fonctionnement optimal	0,849

bien-être hédonique et le bien-être eudémonique est acceptable.

Les saturations des items sur leurs facteurs latents d'appartenance sont satisfaisantes (tableau III). Seul un item de la dimension de « satisfaction » présente une saturation plus faible que les autres (< .500).

Sensibilité et fidélité des dimensions du BET

L'analyse des indices de tendance centrale et de dispersion indiquent une bonne sensibilité du BET et de ses dimensions (tableau IV). En effet, les valeurs des indices de tendance centrale (moyenne, mode, médiane) sont proches et avoisinent celle du milieu de l'échelle (i.e. 2,5). Les écart-types et

l'étendue (score maximum–score minimum) indiquent une dispersion suffisante. Les distributions observées sur les sous-scores du BET dévient de la normalité ($D_s(1976) > 0,10$, $p < 0,001$). L'analyse des indices (tableau IV) indique que les présentes distributions montrent une légère asymétrie négative, sans être majeure (les indices étant compris entre -1 et +1). En revanche, les indices d'aplatissement (kurtosis) indiquent une distribution de type leptokurtique, c'est-à-dire présentant un allongement vertical par rapport à la distribution normale.

L'analyse de la consistance interne de chaque dimension indique une fidélité satisfaisante. Enfin, les dimensions du BET corrént positivement et fortement entre elles (tableau V).

Analyses corrélationnelles

Afin d'apporter des premières preuves de la validité du BET, nous avons examiné les liens entre les dimensions du BET, la satisfaction vis-à-vis de l'environnement de travail, le stress perçu, le soutien social perçu apporté par différentes sources. Nous nous attendions à des corrélations modérées et négatives avec le stress perçu, positives avec le soutien social des supérieurs, collègues et fonctions supports.

Comment l'indiquent les coefficients de corrélations reportés dans le tableau V, les différentes dimensions du BET corrént positivement et fortement avec la satisfaction vis-à-vis de l'environnement de travail ($r \geq 0,67$, $p < 0,001$). De même, il apparaît que les dimensions du BET corrént positivement et modérément avec la satisfaction du soutien social apporté par le supérieur ($r \geq 0,33$, $p < 0,001$), les collègues ($r \geq 0,54$, $p < 0,001$) et les fonctions supports ($r \geq 0,43$, $p < 0,001$).

Tableau IV
Moyennes, minimum, maximum, écart-types observés et théoriques, les alphas de Cronbach et les indices de normalités pour les dimensions de la mesure de bien-être au travail.

	Alpha	Moy	ET	Méd	Mode	Min	Max	K	S
BET	0,88	3,03	0,58	3,00	3,00	1	4	1,32	-0,74
Émotion positive									
BET	0,78	2,93	0,58	3,00	3,00	1	4	0,19	-0,41
Satisfaction									
BET	0,86	2,98	0,63	3,00	3,00	1	4	0,76	-0,77
Fonctionnement optimal									

Moy : moyenne ; ET : écart-type ; Méd : médiane ; Min : minimum ; Max : maximum ; K : kurtosis (aplatissement) ; S : skewness (asymétrie).

Tableau V

Matrice de corrélations entre les dimensions du BET, la satisfaction envers l'environnement de travail, le soutien social et le stress perçu.

	BET Émotion positive	BET Satisfaction	BET Fonctionnement optimal
BET	0,78		
Satisfaction			
BET	0,77	0,68	
Fonctionnement optimal			
Satisfaction environnement de travail	0,78	0,77	0,67
Soutien supérieurs	0,45	0,33	0,35
Soutien collègues	0,63	0,58	0,54
Soutien fonctions supports	0,49	0,50	0,43
Stress perçu	-0,48	-0,52	-0,30

Tous les coefficients de corrélation présentés sont significatifs au seuil $p < 0,001$.

Enfin, les différentes dimensions du BET corrélaient négativement et modérément avec le stress perçu ($r \geq -0,30$, $p < 0,001$).

En complément, nous avons examiné dans quelle mesure les personnes qui présentent des niveaux de stress dépassant le seuil de la PSS10 (score somme ≥ 28 , [46]) présentaient un bien-être dégradé par rapport aux salariés dont le niveau de stress reste sous le seuil. L'analyse réalisée montre que les salariés présentant de forts niveaux de stress sont moins enclins à présenter de forts niveaux d'émotions positives ($M = 2,73$, $ET = 0,62$) que les salariés présentant des niveaux de stress inférieurs au seuil ($M = 3,22$, $ET = 0,47$, $t(1974) = 19,81$, $p < 0,001$). Le même pattern de résultats est obtenu pour la satisfaction ou l'évaluation positive du travail ($M = 2,61$, $ET = 0,57$ versus $M = 3,13$, $ET = 0,48$; $t(1974) = 21,61$, $p < 0,001$) et le fonctionnement optimal ($M = 2,78$, $ET = 0,68$ versus $M = 3,11$, $ET = 0,56$; $t(1974) = 11,71$, $p < 0,001$).

Discussion

L'objectif de la présente recherche était de présenter la construction et la validation d'une nouvelle mesure de bien-être au travail : le BET. Plus spécifiquement, nous souhaitons pouvoir mesurer les manifestations du bien-être au travail intégrant les deux approches du bien-être : hédonique et eudémonique. Pour ce faire, nous avons construit cette mesure sur la base de trois manifestations : les affects positifs, la satisfaction au travail et une dimension large de fonctionnement optimal.

Les résultats obtenus sont cohérents avec la littérature et réaffirment la nécessité de distinguer le bien-être hédonique du bien-être eudémonique [6,17,18]. En effet, l'analyse confirmatoire révèle bien que les données obtenues sur le BET s'ajustent correctement à une structure en deux facteurs latents liés : un relevant du bien-être subjectif (hédonique) et l'autre du bien-être eudémonique, regroupant des signes de fonctionnement optimal. Il apparaît néanmoins que l'ajustement est encore plus optimal avec une structure du bien-être au travail 3 dimensions distinctes et reliées qu'une

dimension unique de bien-être au travail. Ainsi, il apparaît essentiel de distinguer l'évaluation du bien-être hédonique et du bien-être eudémonique, mais également de distinguer les deux sous-dimensions du bien-être hédonique.

De plus, le BET et ses dimensions présentent une sensibilité et fidélité satisfaisantes. Les premières investigations de la validité réalisées ici sont également encourageantes. En effet, la satisfaction vis-à-vis de l'environnement de travail est positivement associée aux 3 dimensions du BET. Ainsi, la satisfaction envers différentes facettes de l'environnement de travail s'accompagne d'un ressenti d'émotions positives, de satisfaction et de fonctionnement optimal au travail. De plus, le bien-être apparaît positivement associé avec une ressource sociale importante en entreprise : le soutien social (et notamment celui apporté par les collègues). Enfin, les dimensions du BET sont négativement et modérément associées au niveau de stress perçu des individus. Cela confirme encore une fois la nécessaire distinction entre bien-être au travail et stress professionnel.

Les caractéristiques du BET sont également intéressantes pour une utilisation en milieu professionnelle. Elle ne comporte que 15 items. Elle permet également d'investiguer 2 aspects du bien-être hédonique et un aspect ou manifestation du bien-être eudémonique.

Bien que prometteurs, ces premiers résultats ne sont que préliminaires, et le travail sur le BET peut être poursuivi dans deux directions. Tout d'abord, l'échantillon n'est pas représentatif de la population de salariés. En effet, les salariés sont tous issus d'entreprises industrielles et l'échantillon est très largement masculin. Ainsi, le processus de validation de cette mesure reste à poursuivre sur un échantillon plus large et représentatif de la population active. De plus, certains aspects de fidélité, et notamment la stabilité temporelle, resteraient à tester. En termes de validité, plusieurs éléments mériteraient d'être investigués plus précisément. En allant au-delà d'une approche corrélacionnelle et en utilisant une approche multivariée, il serait intéressant d'examiner l'influence des antécédents environnementaux (exigences et ressources au travail), c'est-à-dire des caractéristiques du travail [27]. En

effet, les dimensions du bien-être devraient mieux prédites par la présence de ressources dans l'environnement de travail (e.g. soutien social, autonome, feedback, etc.) que la présence d'exigences (e.g. charge, demandes émotionnelles). Enfin, il conviendrait d'examiner, par le biais d'analyse de régression, les liens entre cette mesure et certains antécédents processuels, tels que la satisfaction des besoins fondamentaux [6]. En effet, la satisfaction de besoins fondamentaux – la compétence, l'autonomie et les relations sociales – semble être un processus par lequel l'atteinte du bien-être au travail, et notamment de fonctionnement optimal, est possible pour les salariés [47].

D'autre part, les études futures pourront également envisager l'extension de la mesure présentée ici, et notamment en intégrant les apports récents de la littérature sur l'épanouissement. En effet, l'épanouissement, concept introduit par Seligman [48], est défini comme le fait de présenter un haut niveau de bien-être. Cette approche apparaît particulièrement intégrative sur les aspects hédoniques et eudémoniques. Ainsi, l'expérience du bien-être s'organiserait autour d'un ensemble de piliers. À titre d'exemple, le modèle PERMA de Seligman en identifie cinq : les émotions positives, l'engagement, les relations, le sens et l'accomplissement [48]. Certaines dimensions du BET, notamment le fonctionnement optimal pourraient être étendues en intégrant les manifestations spécifiques aux dimensions de sens et de relations au travail (e.g. « Au travail, les gens me respectent »). De plus, dans cette nouvelle conceptualisation, la dimension hédonique de satisfaction envers la vie a disparu ; seule la présence d'affect positif est conservée. Bien que cela ne soit pas relevé par les auteurs, cela peut être expliqué par la difficulté de rendre compte de façon complètement effective d'une satisfaction au travail ne relevant ni de l'affect, ni de conditions de travail particulières. Cette difficulté et limite a été rencontrée dans la conception de cette échelle, et particulièrement de la dimension de satisfaction. Aussi, une opérationnalisation inspirée de celle proposée par Locke [20], c'est-à-dire une opérationnalisation comme une adéquation (versus discordance) entre la situation de travail actuelle et la situation souhaitée, apparaît nécessaire.

Enfin, les chercheurs s'intéressant à l'épanouissement l'ont opérationnalisé en se basant sur les manifestations inverses de la dépression et des troubles anxieux tels qu'ils sont définis dans le manuel diagnostique et statistiques des troubles mentaux ou DSM [49]. Ainsi, les mesures existantes visent à évaluer la présence de « symptômes » positifs permettant d'identifier chez les individus un haut niveau de bien-être. De façon sous-jacente, le concept d'épanouissement suggère, comme pour les troubles de santé mentale, l'existence d'un seuil ou un niveau de symptomatologie (ici, positive)

indiquant un haut niveau de bien-être. À ce titre, Diener dans la première version de sa mesure *Flourishing Scale* tentait d'indiquer des niveaux permettant de distinguer des individus épanouis de ceux qui ne le sont [50]. Cette approche est intéressante dans le cadre de la santé au travail car elle suggère l'existence d'un niveau de bien-être « protecteur » en termes de santé mentale. Ainsi il deviendrait possible d'évaluer la santé mentale autrement, c'est-à-dire positivement, et de rechercher ce qui dans l'organisation permet ou permettrait d'avoir des salariés épanouis. Ainsi, les études futures pourront chercher à étendre l'étude des manifestations du bien-être au travail à l'étude, l'évaluation et au développement de l'épanouissement des salariés.

Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

Annexe 1. Mesure de bien-être au travail : BET

Dimension	Items
Satisfaction	Je me vois un avenir dans cette entreprise
Satisfaction	Je suis content de ma journée de travail
Émotion positive	Je sens que j'ai de l'énergie au travail
Émotion positive	Je trouve de la satisfaction dans mes relations de travail
Fonctionnement optimal	Mon travail est une part importante de ce que je suis
Fonctionnement optimal	Globalement mon travail correspond aux valeurs auxquels je tiens
Satisfaction	À conditions égales, je n'aurai pas envie d'un autre travail
Satisfaction	J'arrive à me concentrer quand j'en ai besoin au travail
Fonctionnement optimal	Mon travail est une course d'accomplissement personnel
Émotion positive	Je me sens de bonne humeur au travail
Émotion positive	J'ai des moments de plaisir dans mon travail
Émotion positive	Mon travail m'apporte des satisfactions
Satisfaction	Quand je parle de mon travail, j'en dis généralement du bien
Fonctionnement optimal	Je ne vois pas le temps passé au travail
Fonctionnement optimal	Mon travail me stimule

Annexe 2. Mesure de satisfaction vis-à-vis de l'environnement de travail

Items

Au travail, j'ai le sentiment que les changements sont bien accompagnés
 J'ai les possibilités de développer mes compétences
 Mes conditions de travail sont globalement satisfaisantes
 Mon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle me satisfait
 Globalement, le contenu de mon travail me satisfait
 Globalement, l'organisation du travail est satisfaisante
 Il y a une bonne ambiance

Références

- [1] Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: an introduction. *Am Psychol* 2000;55:5-14. <http://dx.doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>.
- [2] Tavani JL, Lo Monaco G, Hoffmann-Hervé L, Botella M, Collange J. La qualité de vie au travail : objectif à poursuivre ou concept à évaluer ? *Arch Mal Prof Environ* 2014;75:160-70. <http://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2014.01.002>.
- [3] Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee DJ. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Soc Indic Res* 2001;55:241-302. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1010986923468>.
- [4] Danna K, Griffin RW. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *J Manage* 1999;25:357-84. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639902500305>.
- [5] Cacioppo JT, Bernston GG. The affect system: architecture and operating characteristics. *Curr Dir Psychol Sci* 1999;8:133-7. <http://dx.doi.org/10.1111/1467-8721.00031>.
- [6] Ryan RM, Deci EL. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu Rev Psychol* 2001;52:141-66. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- [7] Kahneman D, Diener E, Schwartz N. *Well-being: foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage Foundation; 1999.
- [8] Diener E, Lucas RE. Personality and subjective well-being. In: Kahneman D, Diener E, Schwartz N, editors. *Well-being found*. Hedonic Psychol. New York: Russell Sage Foundation; 1999. p. 213-29.
- [9] Diener E. Subjective well-being. *Psychol Bull* 1984;95:542-75. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.95.3.542>.
- [10] Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HL. Subjective well-being: three decades of progress. *Psychol Bull* 1999;125:276-302. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.125.2.276>.
- [11] Stock WA, Okun MA, Benin M. Structure of subjective well-being among the elderly. *Psychol Aging* 1986;1:91-102. <http://dx.doi.org/10.1037//0882-7974.1.2.91>.
- [12] Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. The satisfaction with life scale. *J Pers Assess* 1985;49:71-5. http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13.
- [13] Vittersø J, Søholt Y. Life satisfaction goes with pleasure and personal growth goes with interest: further arguments for separating hedonic and eudaimonic well-being. *J Posit Psychol* 2011;6:326-35. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2011.584548>.
- [14] Waterman AS. Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *J Pers Soc Psychol* 1993;64:678-91. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>.
- [15] Seligman MEP. *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press; 2002.
- [16] Ryff CD, Keyes CLM. The structure of psychological well-being revisited. *J Pers Soc Psychol* 1995;69:719-27. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>.
- [17] Compton WC, Smith ML, Cornish KA, Qualls DL. Factor structure of mental health measures. *J Pers Soc Psychol* 1996;71:406-13. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.71.2.406>.
- [18] McGregor I, Little BR. Personal projects, happiness, and meaning: on doing well and being yourself. *J Pers Soc Psychol* 1998;74:494-512. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.494>.
- [19] Judge TA, Bono JE, Erez A, Locke EA. Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *J Appl Psychol* 2005;90:257-68. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>.
- [20] Locke EA. What is job satisfaction? *Organ Behav Hum Perform* 1969;4:309-36. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0).
- [21] Van Katwyk PT, Fox S, Spector PE, Kelloway EK. Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *J Occup Health Psychol* 2000;5:219-30. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219>.
- [22] Biétry F, Creusier J. Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET). *Rev Gest Des Ressources Hum* 2013;87:23. <http://dx.doi.org/10.3917/grhu.087.0023>.
- [23] Dagenais-Desmarais V, Savoie A. What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *J Happiness Stud* 2012;13:659-84. <http://dx.doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>.
- [24] Robertson IT, Cooper CL. Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadersh Organ Dev J* 2010;31:324-36. <http://dx.doi.org/10.1108/01437731011043348>.
- [25] Fisher CD. Happiness at work. *Int J Manag Rev* 2010;12:384-412. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.
- [26] Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work Stress* 2008;22:187-200. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- [27] Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol* 2001;86:499-512.
- [28] Tims M, Bakker AB, Derks D. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *J Occup Health Psychol* 2013;18:230-40. <http://dx.doi.org/10.1037/a0032141>.
- [29] Viswesvaran C, Sanchez JI, Fisher J. The role of social support in the process of work stress: a meta-analysis. *J Vocat Behav* 1999;54:314-34. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1998.1661>.
- [30] Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occup Environ Med* 2005;62:105-12. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2002.006734>.
- [31] Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J Organ Behav* 2004;25:293-315. <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>.
- [32] Murphy G, Athanasou J, King N. Job satisfaction and organizational citizenship behaviour: a study of Australian human-service professionals. *J Manag Psychol* 2002;17:287-97. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940210428092>.

- [33] Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychol Bull* 2005;131:803–55. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>.
- [34] Borman WC, Penner LA, Allen TD, Motowidlo SJ. Personality predictors of citizenship performance. *Int J Sel Assess* 2001;9:52–69. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00163>.
- [35] Wright TA, Cropanzano R. The role of organizational behavior in occupational health psychology: a view as we approach the millennium. *J Occup Health Psychol* 2000;5:5–10. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.5>.
- [36] Donald I, Taylor P, Johnson S, Cooper CL, Cartwright S, Robertson S. Work environments, stress, and productivity: an examination using ASSET. *Int J Stress Manag* 2005;12:409–23. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.12.4.409>.
- [37] Laveault D, Grégoire J. *Introduction aux théories des tests en psychologie et en sciences de l'éducation*. Bruxelles: De Boeck; 2014.
- [38] Tavani JL, Caroff X, Lo Monaco G, Collange J. Comment évaluer la santé psychologique au travail ? Principes psychométriques de bases. *Arch Mal Prof Environ* 2014;75:496–508. <http://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2014.06.001>.
- [39] Tavani JL, Botella M, Collange J. Quelle validité pour une mesure de la satisfaction au travail en un seul item ? *Prat Psychol* 2014;20:125–42. <http://dx.doi.org/10.1016/j.prps.2014.03.001>.
- [40] Tavani JL, Lo Monaco G, Rambaud S, Collange J. État des lieux des mesures de la satisfaction au travail en français : propositions et perspectives. *Arch Des Mal Prof Environ* 2016. <http://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2015.11.005> [In press].
- [41] Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A global measure of perceived stress. *J Health Soc Behav* 1983;24:385–96. <http://dx.doi.org/10.2307/2136404>.
- [42] Bellinghausen L, Collange J, Botella M, Emery J-L, Albert E. Factorial validation of the French scale for perceived stress in the workplace. *Sante Publique (Paris)* 2009;21:365–73.
- [43] Collange J, Bellinghausen L, Albert E, Zenasni F. Une échelle de soutien social adaptée au monde professionnel [A social support scale for the professional domain]. *E-Psychol Trav Organ* 2013;19:1–14.
- [44] Hu L, Bentler PM. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Struct Equ Model A Multidiscip J* 1999;6:1–55. <http://dx.doi.org/10.1080/10705519909540118>.
- [45] Steiger JH. Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Pers Individ Dif* 2007;42:893–8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.017>.
- [46] Collange J, Bellinghausen L, Chappé J, Saunder L, Albert E. Stress perçu : à partir de quel seuil devient-il un facteur de risque pour les troubles anxiodépressifs ? *Arch Mal Prof Environ* 2013;74:7–15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.admp.2012.12.009>.
- [47] Vansteenkiste M, Neyrinck B, Niemiec CP, Soenens B, Witte H, Broeck A. On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: a self-determination theory approach. *J Occup Organ Psychol* 2007;80:251–77. <http://dx.doi.org/10.1348/096317906X111024>.
- [48] Seligman MEP. *Flourish: a new understanding of happiness, well-being-and how to achieve them*. New York: Free Press; 2011.
- [49] Hone LC, Jarden A, Schofield G, Duncan S. Measuring flourishing: the impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. *Int J Wellbeing* 2014;4:62–90. <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v4i1.4>.
- [50] Diener E, Wirtz D, Tov W, Kim-Prieto C, Choi D, Oishi S, et al. New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Soc Indic Res* 2010;97:143–56. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>.